

An Evaluation Overview of Seasonal Employment

El Evaluation
Evaluation and Data Development
Strategic Policy, HRDC
November 2001

Executive Summary

Seasonal workers make up a significant and unique portion of Canada's labour market. According to the Canadian Out-of-Employment Panel (COEP) Survey database used in this paper, roughly fifteen percent of those who experienced a job separation were in jobs they described as seasonal. This estimate is substantially larger than the roughly 3 percent of total employment considered to be seasonal when looking at the regular seasonal fluctuations in total employment using the Labour Force Survey. We consider the COEP estimate of seasonal work to be more realistic for the purposes of policy as the use of fluctuations in total employment tends to hide the seasonal rises and falls of seasonal industries. This is because a seasonal fall in one industry may cancel out the seasonal rise in another. Our COEP estimates of seasonal work will vary, depending on province or industry being examined. It also varies among demographic groups. In general, seasonal work is more prevalent among less-educated males in primary industries in Eastern Canada. As well, an important distinguishing characteristic is that seasonal workers are less likely to be married or have children.

Evaluation evidence is available on the ability of the individual's ability to cope with spells of unemployment. In general, the seasonally unemployed were able to cope better than non-seasonal. They were more likely to find subsequent employment and less likely to experience a drop in their consumption after the period of unemployment. In spite of this, workers in seasonal industries were in general found to pay less into the EI system than they took out.

Past evaluations showed two aspects of seasonal claim behaviour that became the focus of EI reform. First, under UI, there was no evidence of an entrance requirement effect on employment durations for seasonal jobs. An evaluation did find, however, a strong statistical and economic significant effect (about 1 in 20) for seasonal job spells ending at the maximum year point, at which workers qualify for enough weeks of benefits to fill the remainder of a 52 week period. This suggested a significant tailoring of seasonal jobs to the UI system. As well, past evaluations found that UI was becoming more of a permanent income support for high repeat users since the early 1970s. Further evaluations found a high correlation between seasonal work claims and repeat claims. High frequency users represented only 7% claimants but 25% of all claims. Over the 20 years of claims, there was an upward secular trend of such income support dependency. By contrast, UI was found to protect low frequency users against the risk of unemployment. Low frequency users represented 62% of claimants but 25% of all claims. There has been a downward trend in their pattern of use, which increased during recessions.

Some evaluation evidence is now available on the impact of EI reforms that are relevant to seasonal workers. The move to the hours rule has led to seasonal workers working more hours per week, while forming a claim with slightly fewer

weeks of work. However, preliminary monitoring analysis has also documented the differences in EI experiences within the seasonal worker group. Those with income of \$12,000 or less per year fared considerably worse in meeting eligibility requirements and weeks of entitlement relative to other seasonal workers. These individuals generally worked fewer hours or were students. For seasonal workers overall, internal HRDC research has shown that after EI reform entitlements increased by 1 week and the percentage of experiencing periods where they are receiving neither benefits or employment income dropped substantially.

The EI community focus groups have also provided some social context for understanding the adjustments of seasonal workers to the EI reforms. Specifically, the EI system was considered generally to be fairer in its eligibility and entitlement rules, except where no alternative employment was available. In this context, seasonal workers perceived the intensity rule to be punitive and unfair in punishing them for living in areas where alternative, stable employment was not available.

Table of Contents

INTRODUCTION	1
THE EXTENT OF SEASONAL WORK	1
CHARACTERISTICS OF SEASONAL WORKERS	2
Seasonal Work is Unevenly Distributed	2
Certain Communities Can Take on Strong Seasonal Characteristics	4
Seasonal Workers Can Cope Better with Job Separation	5
Seasonal Workers have a Different Planning Framework	6
EI-Reform has a Significant Impact	7
EVALUATION EVIDENCE ON EI AND SEASONAL WORK	8
Earlier Evaluation Evidence	9
Current Evaluation Evidence on EI-Reform and Seasonal Work	10
CONCLUSIONS	11
REFERENCES	12
APPENDIX A: A DESCRIPTION OF COEP	14

Introduction

It is in the nature of the economy that the duration of some forms of employment will be determined by seasonal factors. The frequency of this is a function of the industrial structure and the incentives that have been put in place. A key incentive is the EI system. By reducing the cost of the periods of unemployment that may follow seasonal jobs, the incidence of seasonal work may be higher than otherwise. The purpose of this paper is to provide an overview of the impact of EI on seasonal employment from a strategic evaluation perspective.

The paper will first start with an assessment of the extent of seasonal work. The next section will provide a description of the seasonal workers. As well as the basic demographics, the evaluation literature will also be surveyed to develop a sense of the nature of seasonal work from a larger perspective.

Finally, there will then be a focus on the impact of EI on seasonal work. A few evaluations deal directly with seasonal workers. Many evaluations contain results that are at least to some extent relevant to the issue of seasonal work. The goal of this will be to identify firm conclusions that can be drawn on the subject of seasonal work.

The Extent of Seasonal Work

This paper uses a definition of seasonality based on the COEP database.¹ The COEP survey is based on individuals who have experienced a job separation. Each individual is asked to provide the characteristics that best describe their job. The response of individuals to this question is used to define seasonality in this paper. Based on the responses of roughly 32,000 individuals, over the 1995 to 1997 period, seasonal workers make up 15.5 per cent of job terminations.

These numbers simply will not be the same as those based on other databases or methodologies. In some cases, seasonal workers have been defined as those who work in industries that are considered seasonal. Another popular definition measures seasonality by examining the seasonal fluctuations in total employment.

Based on aggregate Labour Force Survey data, Marshall (1999) found that the total level of employment fluctuated, on a monthly basis, an average of 2.8 per cent from its expected mean due to seasonal fluctuations, in 1997. From this it can be claimed that 2.8 per cent of total employment is seasonal. It is important to note that this measure tends to ignore fluctuations at the more detailed levels. For example, seasonal employment at ski resorts may balance out seasonal job losses in the tourist industry that supports cottage owners.

¹ See Appendix A for a brief description of COEP.

An Evaluation Overview of Seasonal Employment

This number is twice as high as the U.S. (Rydzewski et al. 1993). If rather than looking at the average value, the difference between the highest and lowest is examined, then the 2.8 per cent for Canada goes up to 6 per cent. This number is still considerably lower than the 15.5 per cent that comes from COEP.

In both the U.S. and Canada, the total economy-wide estimates of seasonality indicate that it is falling. The fall in Canada was from 3.4 per cent in 1976 to 2.8 per cent in 1997, or 18 per cent. However, this may be due to increases in the extent to which fluctuations in individual industries cancel each other out.

Characteristics of Seasonal Workers

The 15.5 per cent of the COEP sample who are considered seasonal workers can be characterised in many ways. Table 1 shows the basic demographic distribution. Then the province, industry and communities are examined. The next table gives the description of the seasonal jobs, followed by a description of the adjustment process when the jobs are over. The final characteristic to be focussed on is the planning framework faced by seasonal workers.

Seasonal Work is Unevenly Distributed

Seasonal workers are distinctive in many ways. Even an examination of the basic demographics is revealing. In Table 1, it is shown that 64.9² percent of seasonal workers are male, whereas only 50.5 are male in the non-seasonal jobs. Although, the average age of the two groups is the same, there are significant differences in the underlying age distribution with youth being far more prominent among seasonal workers.

Seasonal workers also appeared to be less tied down by family obligations as they are less likely to be married or divorced by about 8 percentage points. In addition, they are 5.6 percentage points less likely to have children under 16.

Finally, seasonal workers are more likely to be less educated, as 33.9 per cent of them have less than high-school education compared to 19.9 per cent for non-seasonal.

Table 1		
Percent in Demographic Categories		
Seasonal	Yes	No
Male	64.9	50.5
Age (years)	35.5	36.0
15-24	24.3	17.7
25-54	66.9	73.6
55+	8.8	8.6
Disabled	7.4	8.4
Married Now or In Past	61.8	69.8
Have Children under 16	29.4	35.0
Less than Highschool	33.9	19.9
Highschool	28.4	26.4
More than Highschool	37.7	53.6
COEP: Source COEP, cohorts 1-8		
All data is in per cent unless noted		

² The predominance of men in seasonal work was noted in Green and Riddell (1999).

An Evaluation Overview of Seasonal Employment

Table 2 shows the extent to which seasonal work tends to be concentrated in certain industries and regions. For example, in Newfoundland 31 per cent were seasonally employed. This is twice as high as the national average, indicating a distinctly different industrial structure than the rest of the country. The range over the whole country is immense, from 42.4 per cent in Prince Edward Island to 11.4 per cent in Ontario. In general, seasonality is highest in the east.

Table 2

Seasonal Employment by Province and Industry

% Seasonal within Province		% Seasonal within Industry	
Newfoundland	31.0	Agriculture	59.0
Prince Edward Island	42.4	Primary	45.2
Nova Scotia	25.7	Manufacturing	11.6
New Brunswick	31.1	Construction	29.1
Quebec	17.0	Transportation	21.6
Ontario	11.4	Communications	4.8
Manitoba	15.8	Utilities	18.3
Saskatchewan	17.1	Trade	7.4
Alberta	13.0	Finance Insurance and Real Estate	3.7
British Columbia	12.2	Education	9.5
		Business Services	13.5
		Government Services	14.8
		Public Administration	16.6

COEP 96: Cohorts 1-8

According to this table, the variations in seasonality are more pronounced by industry. The industries range from 59 per cent in Agriculture to 3.7 per cent in the Finance, Insurance and Real Estate industry. In general, the high levels of seasonality are in industries that have not been growing as quickly, thus contributing to an overall fall in the concentration of seasonal work in the economy.

As shown in Table 3, seasonal jobs have significantly different characteristics. For a start, the wages on the job lost by seasonal workers is somewhat lower. However, this understates the relative disadvantage of seasonal workers as they will earn less in a typical year. This is shown by comparing the total earnings given

Table 3		
Job Characteristics		
Seasonal	Yes	No
Weekly wages of last job	486	571
Actual Earnings in Previous Year	12,303	20,114
% union membership	24.7	32.3
% have medical benefits	19.6	45.0
% have pension	14.1	29.6
Hours	44.2	38.9
Tenure	N/A	N/A
Source: COEP 96, cohorts 1-8		

An Evaluation Overview of Seasonal Employment

on the T1 in the year before the job loss. The seasonal workers reported an average of \$12,303 on their T1 tax form, whereas the non-seasonal reported \$20,114. In addition, seasonal workers were less likely to have medical benefits or a pension plan. These additional factors combine to portray seasonal workers in a less favourable light. This is particularly true when it is considered that seasonal workers have to work more hours to get less. As well, seasonal workers are less likely to be in unions. Still it is important to remember that the figures given on Table 3 are only averages and that seasonal workers are highly varied. Although the average seasonal worker does make less than their non-seasonal counterparts, there is a significant portion that are well-paid.

Certain Communities Can Take on Strong Seasonal Characteristics

To fully appreciate the nature of seasonal work, it is necessary to understand that it can be highly concentrated in certain communities, most often as a result of a dependence on one particular industry in the community. In order to illustrate this, Table 4 provides data on four selected communities, which are available within the COEP survey.

Table 4

Seasonal Employment in Selected Communities

	Clareville,NF	Miramichi	Calgary	Kelowna
% Seasonally Employed	33.3	34.4	9.7	13.7
Most Prominent Seasonal Industry	Food Processing	Logging	Construction	Construction
% Prominent Seasonal Industry of All Seasonal	33.2	25.0	64.4	38.8
2nd Most Prominent Seasonal Industry	Construction	Construction	Oil & Gas	Wood Products
% 2nd Most Prominent of All Seasonal	31.7	20.9	8.5	18.5
Annualized Earnings	11,755	11,574	15,096	15,124
Expected to return to employer	81.1	85.0	48.8	74.1
Have Pension	12.9	2.6	6.4	9.9
Have Medical Plan	19.5	11.3	20.1	14.5
In Union	26.9	13.0	25.4	9.7

An Evaluation Overview of Seasonal Employment

Source: COEP 96, Cohorts 1-8

What is first striking is the variation in seasonal work among the communities. The two more rural communities in Atlantic Canada have seasonal rates far higher than the other two. For example, in Clarendville Newfoundland, the share of seasonal workers in COEP is 33.3 per cent compared to the 9.7 per cent found in Calgary.

The distribution of industries was examined to obtain a sense of the nature of the community labour market. This analysis was restricted to primary, manufacturing and construction as the distribution of the service industries were similar among communities. In the communities where there is a higher concentration of seasonal work, a primary industry is found to dominate seasonal employment. However, in the lower concentration

communities, construction tends to dominate the seasonal employment that exist. In addition, in the lower concentration communities, seasonal workers are less likely to expect to return to their employers after the job loss.

Table 5		
Labour Market Outcomes After Job End		
Seasonal	Yes	No
Length of Time Unemployed	23.6	24.2
% Unemployed > 52 weeks	15.5	26.6
% experiencing wage drop	55.5	53.4
% experiencing wage drop who were unemployed less than 12 weeks	14.3	21.5
% who received EI	52.9	53.5
% who went on SA	4.5	3.4
% who experienced a drop in consumption	9.0	13.7
Source: COEP 96, cohorts 1-8		

Seasonal Workers Can Cope Better with Job Separation

In general, the evaluation evidence argues that seasonal workers cope at least as well, if not better, with job loss than non-seasonal. Audenrode and Storer (1998, Table 5) reported that the likelihood is higher of finding another job for those who lost a seasonal job. This is confirmed on Table 5, where the seasonal workers are shown to have a 15.5 per cent chance of being unemployed for more than 52 weeks, as compared to a 26.6 per cent chance for non-seasonal. In addition to being more likely to get a new job, Audenrode and Storer found that they perform just as well as non-seasonal in terms of labour force participation and wage gains. A possible contributing factor may be that seasonal workers are more likely to have a recall date when their job terminates, as shown in Table 6.

An Evaluation Overview of Seasonal Employment

Overall, the seasonal workers are better able to maintain their well-being. Browning (Browning 1998, p. 25, Table 3.7) makes this point, as less seasonal workers experience drops in consumption a year after the job loss. They are able to do this without making significantly different use of EI or Social Assistance than non-seasonal, as is shown in Table 5.

A lot of the reason for their relative success can be explained by the examination of the circumstances surrounding their job loss. Table 6 reveals that seasonal workers are far more likely to be laid-off than other workers, 72 per cent as versus 39.2 per cent. This by itself should have made it more difficult to cope with job terminations. However, 73.0 per cent of seasonal workers expected to return to the same employer compared to only 47.1 per cent for other workers. As well, other indicators suggest advantages for seasonal workers as they were more likely to receive notice and have return dates. On the down side, they were less likely to receive some form of financial compensation, such as severance, following the job loss.

Table 6		
Nature of Job End		
(percent)		
Seasonal	Yes	No
Reason for Job Loss		
Layoff	72.0	39.2
Return to School	7.7	4.2
End of Contract	8.5	11.9
New Job	3.3	9.8
Maternity	0.1	5.7
Other	8.4	29.3
Received Notice	34.5	26.8
Expected to Return to		
Employer	73.0	47.1
Had Return Date	32.9	23.0
Had firm Return Date	24.1	18.6
Received a Package	23.1	32.7
Source: COEP 96, cohorts 1-8		

The higher expected return rates is in line with the finding that seasonal workers did not put as much time into their job search (Crémieux et al. 1995 p. 20). This is likely due to the nature of the labour market work, as some seasonal workers will just return to jobs that they are familiar with each year, which would not involve an extensive job search.

Seasonal Workers have a Different Planning Framework

In Green and Sargent (1995), the claim behaviour of seasonal workers are examined under the UI system. The initial view was one in which seasonal workers have complete freedom to select the number of weeks that they work over the 52-week period for which they plan. It was found that if the seasonal worker tried to maximise both his annual income and leisure,³ then it was

³ An individual would maximise their income by working the entire year, however for a seasonal worker this is assumed to not be an option.

An Evaluation Overview of Seasonal Employment

possible to work just enough weeks to earn benefits that would last until the end of the 52-week period. The evaluation estimated that 1 in 20 seasonal jobs ended at a point when sufficient benefits are obtained to fill the income requirements for the remainder of the year. If the seasonal worker was employed for fewer weeks, then there would be some weeks in the year for which he would not be receiving any income.

From this evaluation, it could be argued that many seasonal workers would be less likely to work only the minimum number of weeks to qualify for EI, than the non-seasonal. This is because if they worked only the minimum number of weeks, there would be weeks in the year for which they would not receive any income. Non-seasonal workers would not face this constraint and would be more likely to work just the minimum number of weeks.

A number reasons were suggested, by Green and Sargent (1995), why this analysis would not be directly applicable to all seasonal workers. For one, it assumes that the seasonal worker has complete control over the number of weeks of work. This is of course not applicable in all cases, as the demands of employers will play a significant role in determining the number of weeks worked. However, Green and Sargent (1995) do show that it may be in the employers interest to come to some work arrangement with the seasonal employees so as to maximise EI benefits received.

Another complicating factor is that some seasonal workers may find it desirable to minimise on the number of weeks that they are unemployed. Apart from the natural desire to work, they may want to avoid the deterioration of work-skills caused by prolonged periods of unemployment. There may also be a concern that the periods of unemployment would cause them to appear less valuable to future employers.

EI Reform has a Significant Impact

COEP evidence suggests that EI reform has had a significant impact on the EI eligibility. This primarily comes as a result of the move to the hours legislation. Table 7 below summarises these impacts. Basically seasonal workers are less likely to be eligible for EI than non-seasonal but this gap narrows as a result of EI-Reform. The first row gives the percentage point difference between seasonal work compared to non-seasonal work. For the sample, selected seasonal workers who lost their job were 5.6 percentage points less likely to have enough hours to be eligible for EI compared to other workers. They were also entitled to 4.59⁴ less weeks of entitlement, as given in the fifth row.

⁴ The estimate of 4.59 weeks difference in entitlements between seasonal and non-seasonal is highly sensitive to the definitions of the data employed. It is possible that this difference is as low as 1 week using a definition derived purely from the administrative data.

Table 7					
Impact of EI Reform on Seasonal Worker's Eligibility for EI					
		Of Seasonal Work	Of EI Reform on Seasonal Work	Of hours less than 30	On Income Less than \$12,000
% Impact on Probability of EI Eligibility	1	-5.626 (0.00)			
	2	-5.329 (0.00)	-0.693 (0.49)		
	3	-5.327 (0.55)	0.550 (0.59)	-21.447 (0.00)	
	4	-5.322 (0.00)	4.908 (0.00)	-18.611 (0.00)	-12.571 (0.00)
Impact on Weeks of Entitlement	5	-4.599 (0.00)			
	6	-5.186 (0.00)	1.660 (0.00)		
	7	-5.186 (0.00)	1.770 (0.00)	-2.635 (0.04)	
	8	-5.186 (0.00)	2.651 (0.00)	-1.818 (0.16)	-2.376 (0.00)
Notes: Absolute P values in brackets Income defined as T1 employment and EI Beneficiary Income in the Year before Job Loss.					

The estimates do not change by much if seasonal workers are compared before and after EI reform for eligibility. However, the number of weeks of entitlements goes up by 1.6. These basic results, given in Rows 2 and 6, constitute the simple baseline impact of EI reform on seasonal workers

If only those seasonal workers who have less than 30 hours are examined, it is found that they lost significant amounts of eligibility, as they are 21 percentage points less likely to qualify for EI after reform and if they do qualify they receive 2.6 less weeks of entitlements. Rows 4 and 8 were added in response to a concern that was expressed that seasonal workers who made less than \$12,000 a year were even more adversely affected by EI reform. The above table shows this appears to be true, although at this time it is not clear what impact EI reform could have on seasonal workers over and above the hours effect. Hence, this conclusion should be regarded as tentative at this time.

Evaluation Evidence on EI and Seasonal Work

Three of the changes to EI, as part of EI-reform, are directly relevant to seasonal workers. First the move to count hours rather than weeks will have a greater influence on seasonal workers because they work 5 hours more per week than non-seasonal, as shown on Table 3. Secondly, the divisor rule will encourage those who establish claims with the minimum number of weeks to work at least an extra two. Lastly, the intensity rule will reduce the benefits for repeat users of EI, which will impact seasonal workers more than non-seasonal. This section will first review the

An Evaluation Overview of Seasonal Employment

earlier evaluation evidence, which help set the stage for these three changes. Then the most recent evaluation evidence will be examined to determine the impact of EI-reform on seasonal workers.

Earlier Evaluation Evidence

The early evaluations on subjects directly related to seasonal work did not touch on the subject of hours. However, a justification for the move to the hours system can be found in an evaluation of jobs excluded from the UI system (Lin 1995).⁵ In this study, it was found that 21 per cent of all employment in 1990 was not eligible for EI benefits. This share had been growing since 1986. There were many reasons for this such as self-employment, however, the exclusion of jobs with less than 15 hours was prominent among them. The counting of all hours of work, in EI, can be seen as move towards rectifying this situation.

Early evaluations, directly related to seasonal workers, were concerned with the behavior of claimants while forming claims. Substantial evaluation evidence was compiled which argued that a significant portion adjust the length of their employment while forming a claim to suit the requirements of the UI system. Christofides and McKenna (1995) found that there was a significant tendency for workers to terminate their employment once they had accumulated the minimum number of weeks to qualify for EI. When a distinction was made between seasonal and non-seasonal workers by Green and Sargent(1995 p. 45), it was found that seasonal workers are more likely to terminate their employment at the point which would provide them just enough benefits to cover the time that they would be unemployed during the off-season. Thus in most cases, they would work more than just the minimum to qualify. However in very high unemployment regions, low wage seasonal workers were found by Green and Riddell(1995) to be sensitive to changes in the minimum required weeks. As a means of discouraging these tendencies described in the evaluation and other studies, the divisor rule was implemented which reduces the benefits for those who only work the minimum number of weeks.

It has been observed that a substantial portion of UI use resulted from individuals who were repeat users of the system. Lemieux and MacLeod (1995) found that seven per cent of claimants had more than eleven spells and accounted for 22 per cent of all UI claims. Overall, the incidence of repeat use was found by Wesa (1995 p. 27) to be trending upwards, as the share increased by 25.9 percent from 1982 to 1990. It was argued that the bulk of this change occurred in seasonal industries. This is particularly significant when it is considered that the overall trend towards seasonal work is downward, as was discussed above. It should be pointed out that the change that came from the seasonal industries was due to both an increase in

⁵ This is only one possible source of justification for the move to the hours system.

An Evaluation Overview of Seasonal Employment

the number of claimants in these industries as well as an increase in the incidence of repeat use by the seasonal industries.

The growth of repeat use was most pronounced in the eastern provinces. Examples were found of identical industries which had higher incidence of repeaters in Atlantic Canada than they did in Ontario. For example, the logging industry in Atlantic Canada had a repeater rate of 87.8 per cent where for Ontario it was significantly lower but still high at 67.4 per cent.

Current Evaluation Evidence on EI Reform and Seasonal Work

A major innovation with EI Reform has been the implementation of a monitoring framework which has ensured that evaluative evidence would be available relatively soon after the reforms were put in place. The reforms were fully implemented in January of 1997, and as of the Fall of 1999, fourteen evaluations had been completed by external evaluators. In addition, a large volume of internal evaluative work had been completed by that time.

Some of the evaluation work focussed on the impact of the move to hours. Friesen and Maki (1999) found that the move to EI resulted in a reduction in the proportion of seasonal workers who had jobs of 30-40 hours in favour of those who had jobs of 40-48 hours a week. A possible reason for this was suggested by Green and Riddell (1999), as they found that the greater hours of work by seasonal workers were leading to more entitlements. This resulted from the flexibility of seasonal workers to concentrate hours in a week such that there was no change in the total numbers of hours worked per year but they were able to qualify for EI benefits with 1.5 less weeks on their jobs.

As indicated in Wesa (1995), the changes in behaviour that resulted in high rates of repeat behaviour occurred over a period of many years. Still Fortin and Audenrode (1999 p. 1 and 12) were able to find some indications in the first year that the repeaters were starting to respond to the change in EI incentives. This primarily occurred with individuals having a one percentage point greater probability of leaving unemployment in the 19th week, the last week before benefits drop takes effect, so as to avoid their benefit rate dropping the next time that they collect EI. However, it should be pointed out that these changes in the probability of leaving unemployment were very small. It is interesting to note that in focus groups that were conducted at the community level, the intensity rule was found to be punitive and unfair.

Internal HRDC evaluative work found that seasonal workers increased their entitlements by slightly more than one week after EI reform. There was also an 8 percentage point drop in the share of seasonal claimants who experience "gaps" or periods of time when they are neither collecting benefits or receiving employment income. These two changes were a result of a move to the hours rule which benefited seasonal workers as they worked an average of 5 more hours per week.

Conclusions

Seasonal workers make up a distinctive portion of the labour market. They are more likely to be male, less-educated and have fewer family dependants. They appear to be more successful at avoiding the downside of the adjustment process. In addition, evaluations have shown that some of the seasonal workers have adjusted their weeks of employment with reference to the rules of the EI system. It is also interesting to note, that the industrial sectors whose employees receive more from EI than they pay into it tended to be seasonal (Corak 1995).

The move to the hours system, which was undertaken for other reasons, has encouraged seasonal workers to work more hours per week over shorter periods of time. This has led to more generous entitlements for EI being experienced by this group. Another benefit of the move to the hours system was a drop in the number of seasonal workers who experience periods when they are neither collecting EI nor receiving employment income.

References

- AUDENRODE M. V. and Storer P. (1998), "Long-term Employment Outcomes", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- BETCHERMAN G. and Leckie N. (1995), "Employer Responses to UI Experience Rating: Evidence from Canadian and American Establishments", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- BROWNING M. (1998), "Income and Living Standards During an Unemployment Spell", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- CHRISTOFIDES Louis and McKenna Chris (1995), "Employment Patterns and Unemployment Insurance", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- CORAK M. and Pyper W. (1995), "Firms, Industries and Cross-subsidies: Patterns in the Distribution of UI Benefits and Taxes", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- CRÉMIEUX P., Fortin P., Storer P. and Audenrode M. (1995), "The Impact of Unemployment Insurance on Wages, Search Intensity and the Probability of Re-employment", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- FORTIN P. and Audenrode M. (1999), "The Impact of Experience Rating of Unemployed Worker", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- FRIESEN Jane and Maki Dennis (1999), "The Effect of Bill C-12 on Weekly Hours of Work", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- GREEN David and Riddell Craig (1995), "Qualifying for Unemployment Insurance: An Empirical Analysis of Canada", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- GREEN David and Riddell Craig (1999), "The Effects of the Shift to an Hours Based Entrance Requirement", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.

An Evaluation Overview of Seasonal Employment

- GREEN David and Sargent Timothy (1995), "Unemployment Insurance and Employment Durations: Seasonal and Non-Seasonal Jobs", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- HRDC (2001a), "EI Reform and Seasonal Workers", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- HRDC (2001b), "The Impact of EI Reform on Gappers", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- LEMIEUX Thomas and MacLeod Bentley (1995), "State Dependence and Unemployment Insurance", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- LIN Zhengxi (1995), "Jobs Excluded from the Unemployment Insurance System in Canada: An Empirical Investigation", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.
- MARSHALL, Katherine (1999), "Seasonality in employment", Perspectives (Spring 1999 pp. 16-22), Statistics Canada.
- RYDZEWSKI L. G., Deming W. G., and Rones P. L. (1993), "Seasonal employment falls over past three decades", Monthly Labor Review (July 1993 pp. 3-14), U.S. BLS.
- TATTRIE D. (1999), "A Financial Incentive to Encourage Employment among Repeat Users of EI: The Earnings Supplement Project", Applied Research Branch, Human Resources Development Canada.
- WESA, Leslie. (1995). "Seasonal Employment and the Repeat Use of Unemployment Insurance", Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada.

Appendix A: A Description of COEP

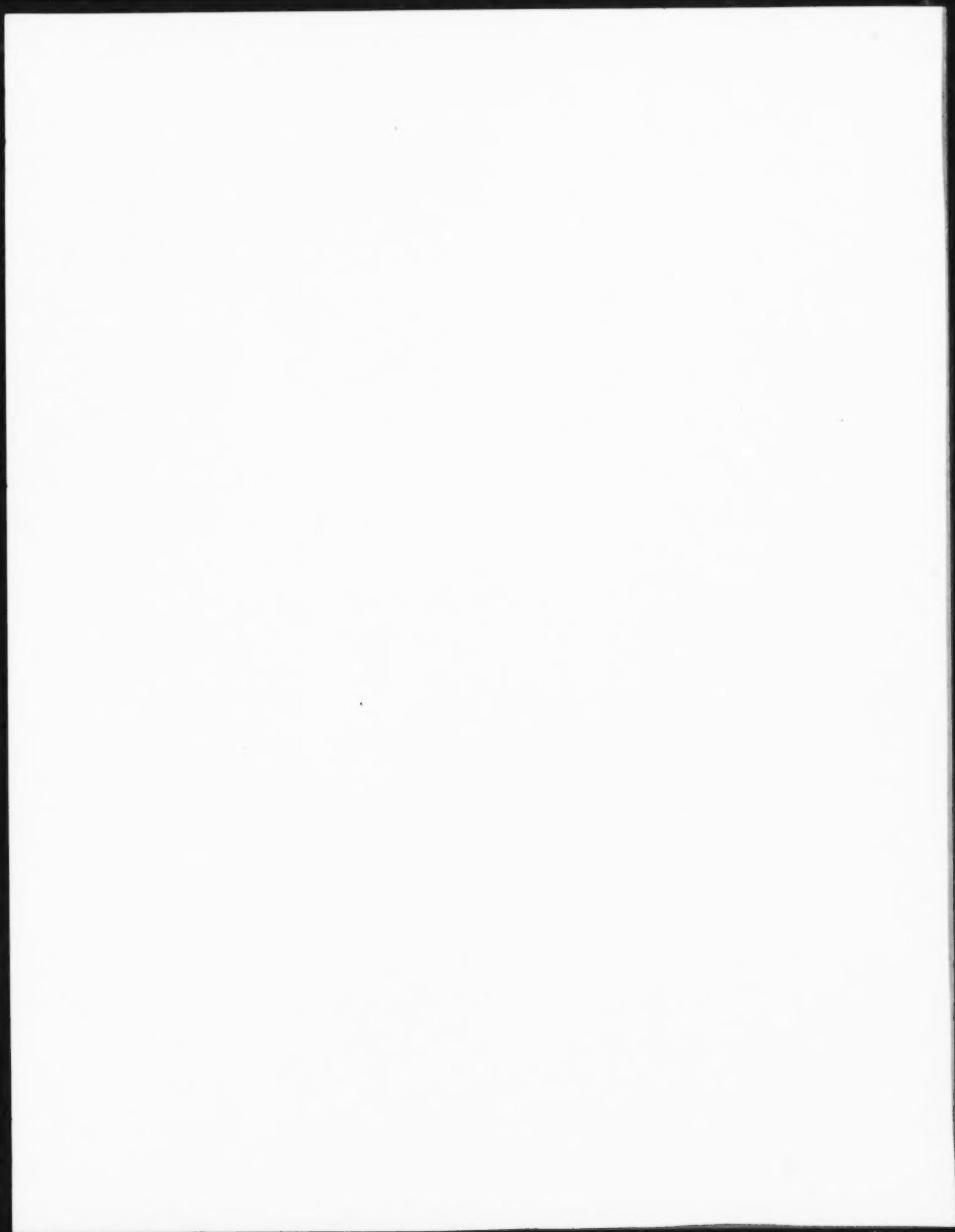
The Canadian Out of Employment Panel (COEP) is sponsored by Evaluation and Data Development primarily for the purpose of evaluating the impact of EI on individuals. This survey has been conducted three times. The first time, in 1993, the survey was conducted for EDD by Ekos to aid in the evaluation of Bill C-133. A sample of the unemployed was taken before and after the passage of the bill to allow estimation of the effects of the changes to the legislation on individuals. Likewise, Statistics Canada conducted a second version of COEP for EDD, in 1994, to study the impacts of Bill C-17. The most recent version of COEP was conducted by Statistics Canada to measure the impacts of EI-Reform.

This survey is based on a stratified random sample of Records of Employment, ROE. The use of the ROEs allows for the easy linking of records to administrative files, which is key to the evaluation process. The current version of COEP was based on individuals who had ROEs over the period third quarter 1995 to forth quarter 1997. Additional quarters of data are being collected to allow for the monitoring of EI. For the purposes of studying seasonality eight quarters of data were used, yielding 32,000 respondents. The full sample was not used so that the sample would contain the same number of respondents in each quarter.

It should be kept in mind when comparing COEP results to those of other surveys, such as the LFS, that the sampling frame is significantly different. The LFS would comprise a random sample of the whole population, whereas COEP would be a sample of those who have just left a job. As well, the COEP will not include all those who leave self-employment, although it would include Fishers who are eligible for EI.

Within COEP, there are two questions that can be used to identify seasonality. The first questions question asks for reasons for the job loss. One possible reason is "seasonal factors". A second question asks the respondent to chose a characteristic that best describes their job. One characteristic is seasonal. For the purposes of this study, the second question is used. However, both questions yield similar responses.

COEP also over-samples 13 specific communities. This allows COEP to support detailed analysis and evaluative work to be done on a very narrow community basis, as is shown in Table 4.



Évaluation de l'emploi saisonnier – Aperçu

Évaluation de l'assurance-emploi
Évaluation et développement des données
Politique stratégique, DRHC
novembre 2001

Sommaire

Les travailleurs saisonniers occupent un créneau distinct et importante du marché du travail du Canada. Environ 15 p. 100 des personnes ayant perdu leur emploi interrogées dans le cadre de l'Enquête par panel auprès des chômeurs canadiens (EPCC) – dont la base de données est utilisée dans la présente étude – occupaient un poste qu'elles décrivaient comme *saisonnier*. Pareille estimation est fort éloignée de l'évaluation retenue aux fins de l'Enquête sur la population active, où l'on situe aux alentours de 3 p. 100 l'ensemble des emplois que l'on tient pour saisonniers lorsqu'on étudie les fluctuations saisonnières régulières. L'estimation de l'EPCC nous semblerait plus réaliste (aux fins des démarches d'élaboration des politiques) étant donné que les fluctuations de l'emploi total ont tendance à occulter les mouvements saisonniers à la hausse / baisse dans les industries saisonnières... et qu'une chute saisonnière dans une industrie peut neutraliser la hausse saisonnière dans une autre. Nos estimations de l'EPCC varieront en fonction des provinces, des industries et des groupes démographiques. En règle générale, le travail saisonnier est plus courant chez les hommes moins instruits évoluant au sein des industries primaires dans l'Est du Canada. Autre trait distinctif important des travailleurs saisonniers : ils sont moins susceptibles d'être mariés ou d'avoir des enfants.

On dispose d'éléments probants sur la capacité qu'ont les particuliers de composer avec les périodes de chômage. Dans la plupart des cas, les chômeurs saisonniers s'en sortent mieux, à cet égard, que les autres chômeurs : ils sont respectivement plus et moins susceptibles de trouver un autre emploi et d'avoir à réduire leur consommation après la période de chômage. Malgré cela, on a constaté que les travailleurs des industries saisonnières tiraient en général plus du système d'assurance-emploi que les sommes qu'ils y injectaient.

Des évaluations antérieures ont fait ressortir deux aspects du profil des réclamations saisonnières qui sont devenus le point pivot de la réforme de l'assurance-emploi. Un : sous le régime d'assurance-chômage, rien ne prouvait l'incidence de la condition d'exercice sur la durée de l'emploi (au regard des emplois saisonniers). Dans le cadre d'une évaluation, on a cependant relevé une importance statistique et économique très significative (le rapport est aussi fort que de 1 à 20) pour la durée des emplois saisonniers se terminant au « point année maximum », soit au moment où on devient admissible à un nombre suffisant de semaines de prestations pour faire le pont jusqu'à la fin d'une période de 52 semaines. Cela laissait supposer une adaptation non négligeable des emplois saisonniers au régime d'assurance-chômage. Depuis le début des années 70 – toujours selon des évaluations antérieures – les réitérants *assidus* assimilaient de plus en plus les prestations d'assurance-chômage à un soutien permanent du revenu. D'autres évaluations ont permis de découvrir une forte corrélation entre demandes saisonnières et demandes fréquentes. Si les prestataires les plus assidus ne représentaient que 7 p. 100 de l'ensemble des

prestataires d'assurance-chômage, ils soumettaient 25 p. 100 de toutes les demandes de prestations. En 20 ans de demandes, on avait noté une tendance générale à la hausse sous l'angle dépendance à l'égard d'un tel soutien du revenu. D'un autre côté, l'assurance-chômage protégeait contre la perte d'emploi les personnes qui recouraient moins souvent au régime – personnes qui, si elles comptaient pour 62 p. 100 de tous les prestataires, n'étaient à l'origine que de 25 p. 100 des demandes de prestations. Il y a eu tendance à la baisse de la courbe d'utilisation, qui, toutefois, augmentait durant les récessions.

On sait maintenant, les évaluations nous l'ont prouvé, que la réforme de l'assurance-emploi a eu des incidences sur les travailleurs saisonniers : depuis l'adoption du régime fondé sur les heures de travail, ceux-ci sont en mesure d'accumuler un plus grand nombre d'heures de travail hebdomadaires, réparties sur une période plus courte, pour satisfaire aux conditions d'admissibilité. Des analyses de contrôle préliminaires font également ressortir des différences au sein du groupe des travailleurs saisonniers depuis la mise en oeuvre de l'assurance-emploi. On a constaté, par exemple, que ceux qui avaient un revenu annuel de 12 000 \$ ou moins avaient beaucoup plus de difficulté à satisfaire aux conditions/semaines d'admissibilité que les autres travailleurs saisonniers; en règle générale, ils avaient moins d'heures de travail ou étaient aux études. Depuis l'instauration de l'assurance-emploi et pour l'ensemble des travailleurs saisonniers, s'il faut en croire des recherches effectuées à l'interne par DRHC, les droits à prestations ont été bonifiés d'une semaine et il y eu baisse substantielle du pourcentage de personnes obligées de traverser des périodes où elles ne touchent ni prestations, ni revenu d'emploi.

On a également dégagé un contexte social des groupes de réflexion composés de prestataires d'assurance-emploi – contexte social facilitant la compréhension des modes d'adaptation des travailleurs saisonniers à la réforme de l'assurance-emploi. Ainsi, les participants jugeaient habituellement que les règles d'admissibilité du régime d'assurance-emploi étaient plus équitables que celles qui prévalaient sous l'assurance-chômage, sauf lorsqu'il n'existait pas d'autre emploi disponible. Dans un tel contexte, les travailleurs saisonniers estimaient punitive et injuste la règle de l'intensité – en ce sens qu'elle les pénalisait parce qu'ils vivaient dans des régions où ils ne pouvaient miser sur d'autres emplois stables.

Table des matières

INTRODUCTION	1
AMPLEUR DU TRAVAIL SAISONNIER	1
TRAITS DISTINCTIFS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS	2
Le travail saisonnier n'est pas réparti uniformément	3
Certaines collectivités peuvent accuser de fortes caractéristiques saisonnières	4
Les travailleurs saisonniers sont mieux armés pour faire face à une perte d'emploi	6
Le travail saisonnier suppose un cadre de planification différent	7
L'assurance-emploi : une incidence significative	8
ASSURANCE-EMPLOI ET TRAVAIL SAISONNIER – ÉLÉMENTS PROBANTS DÉCOULANT DES ÉVALUATIONS	10
Conclusions d'évaluations antérieures	10
Assurance-emploi et travail saisonnier – conclusions des récentes évaluations	12
CONCLUSIONS	13
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	14
ANNEXE A : DESCRIPTION DE L'EPCC	16

Introduction

La nature même de l'économie veut que la durée de certaines formes d'emploi soit tributaire de facteurs saisonniers; l'intensité de ce phénomène est fonction de la structure industrielle et des mesures incitatives prévues – le système d'assurance-emploi, par exemple, qui représente une mesure incitative clé. Si on réduit le coût des périodes de chômage pouvant succéder à des emplois saisonniers, l'ampleur du travail saisonnier peut se révéler plus forte que ce ne serait le cas qu'autrement. Dans ce document, on se propose de donner un aperçu, sous l'angle « évaluation stratégique », des répercussions de l'assurance-emploi sur l'emploi saisonnier.

On évaluera tout d'abord l'ampleur du travail saisonnier.

On cherchera ensuite à *décrire* les travailleurs saisonniers avant de s'intéresser aux données démographiques de base, puis aux documents d'évaluation, ceux-ci pouvant aider les intéressés à se faire une idée de la nature même du travail saisonnier sous une perspective plus vaste.

Enfin, on s'arrêtera aux incidences de l'assurance-emploi sur le travail saisonnier. Si bien des évaluations font état de résultats qui, à tout le moins dans une certaine mesure, sont pertinents au « travail saisonnier » proprement dit, il en est peu qui traitent directement des travailleurs saisonniers. Objectif : chercher à cerner de solides conclusions pouvant s'appliquer au travail saisonnier.

Ampleur du travail saisonnier

Pour les besoins du présent document, on définit la saisonnalité d'après les données de l'EPCC¹ – enquête qui s'articule autour des personnes qui ont connu une cessation d'emploi. On y demande à chacun des participants de résumer les particularités qui s'appliqueraient le mieux à leur emploi; on s'est servi des réponses à cette question pour formuler la définition de la saisonnalité qu'on retient aux fins de ce document. Si l'on en croit les réponses fournies par environ 32 000 participants (pour la période s'étendant de 1995 à 1997), 15 p. 100 des cessations d'emploi concernent des travailleurs saisonniers.

Ces données ne correspondent pas à celles qui sont tirées d'autres bases de données/méthodologies : dans certains cas, on y assimile les travailleurs saisonniers aux personnes qui évoluent au sein d'industries réputées saisonnières; ailleurs, on assoit la définition – fort prisée – de la saisonnalité sur les fluctuations saisonnières de l'ensemble du marché de l'emploi.

¹ L'Annexe A contient une brève description de l'EPCC.

Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

À partir des données agrégées de l'Enquête sur la population active, Marshall (1999) a constaté, pour 1997, une fluctuation mensuelle moyenne du niveau d'emploi total de 2,8 p. 100 par rapport à la moyenne escomptée (en raison de variations saisonnières); cela étant, on peut affirmer que 2,8 p. 100 de l'emploi total est saisonnier. Il importe de noter que cette mesure a tendance à ne pas tenir compte des fluctuations aux niveaux les plus détaillés. Ainsi, l'emploi saisonnier dans les centres de ski peut contrebalancer les pertes d'emploi que subit ailleurs l'industrie du tourisme.

Cette valeur est deux fois plus élevée au Canada qu'elle ne l'est aux États-Unis (Rydzewski et al. 1993). Si on s'attarde à la différence entre la valeur la plus haute et la valeur la plus basse plutôt qu'à la valeur moyenne, le résultat de 2,8 p. 100 retenu pour le Canada grimpe à 6 p. 100, ce qui est encore inférieur, de beaucoup, au 15,5 p. 100 que l'on tire des données de l'EPCC.

Tant aux États-Unis qu'au Canada, les estimations pour l'ensemble de l'économie indiquent une saisonnalité à la baisse; au Canada, par exemple, elle est passée de 3,4 p. 100 en 1976 à 2,8 p. 100 en 1997 – ou 18 p. 100. On peut toutefois attribuer une telle réalité au fait que les fluctuations dans des industries données s'annulent davantage l'une l'autre que par le passé.

Traits distinctifs des travailleurs saisonniers

Il est bien des façons de cerner les traits caractéristiques de ceux que l'on tient pour des travailleurs

saisonniers en vertu de l'EPCC – 15,5 p. 100 de l'échantillon. On fait d'abord état (Tableau 1) de la répartition démographique de base; puis, on se penche sur la répartition par province, par industrie et au sein de collectivités données.

Dans le tableau suivant, on décrit les emplois saisonniers, puis le processus d'adaptation qui suit la cessation d'emploi. Dernière caractéristique qui retient notre attention : le cadre de planification dont doivent s'accommoder les travailleurs saisonniers.

Tableau 1		
Catégories démographiques (%)		
Travailleurs saisonniers	Oui	Non
Hommes	64,9	50,5
Âge	35,5	36,0
15-24	24,3	17,7
25-54	66,9	73,6
55+	8,8	8,6
Handicapés	7,4	8,4
Mariés ou déjà mariés	61,8	69,8
Avec enfants de moins de 16 ans	29,4	35,0
N'ont pas terminé leur études	33,9	19,9
secondaire		
Détiennent un diplôme d' études	28,4	26,4
secondaires		
Ont poursuivi des études	37,7	53,6
postsecondaires		
Source: EPCC, cohortes 1 à 8		
Toutes les données figurent en pourcentage		

Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

Le travail saisonnier n'est pas réparti uniformément

Les travailleurs saisonniers se démarquent à bien des points de vue; même un examen des données démographiques de base est révélateur. Ainsi, on peut constater (Tableau 1) que 64,9 p. 100² d'entre eux sont des hommes – contre 50,5 p. 100 chez les travailleurs non saisonniers). Bien que l'âge moyen des deux groupes soit le même, il y a des différences significatives au niveau de la répartition sous-jacente en fonction de l'âge, les jeunes étant de beaucoup plus nombreux parmi les travailleurs saisonniers qui, d'un autre côté, semblent avoir moins d'obligations familiales que les autres travailleurs : ils sont moins susceptibles d'être mariés ou divorcés (dans une proportion de 8 p. 100) ou, encore, d'avoir des enfants de moins de 16 ans (5,6 points de pourcentage). Enfin, ils sont en général moins instruits : 33,9 p. 100 d'entre eux n'ont pas leur diplôme d'études secondaires (proportion qui est de 19,9 p. 100 chez les travailleurs non saisonniers).

On voit, ci-dessous (Tableau 2), dans quelle mesure le travail saisonnier a tendance à se concentrer dans certaines industries et régions. À Terre-Neuve, par exemple, 31 p. 100 des travailleurs ayant pris part à l'enquête occupaient un emploi saisonnier, pourcentage qui est deux fois plus élevé que la moyenne nationale – ce qui dénote la présence d'une structure industrielle nettement différente de celle qui existe ailleurs au pays. Pour l'ensemble du Canada, l'intervalle de variation est énorme : on passe de 42,4 p. 100 à l'Île-du-Prince-Édouard à 11,4 p. 100 en Ontario. En règle générale, c'est dans l'Est du pays qu'on relève la saisonnalité la plus élevée.

Tableau 2

Emploi saisonnier – par province et par industrie

Saisonnalité – province (%)	Saisonnalité – industrie (%)
Terre-Neuve	31,0 Agriculture 59,0
Île-du-Prince-Édouard	42,4 Industrie primaire 45,2
Nouvelle-Écosse	25,7 Fabrication 11,6
Nouveau-Brunswick	31,1 Construction 29,1
Québec	17,0 Transports 21,6
Ontario	11,4 Communications 4,8
Manitoba	15,8 Services publics 18,3
Saskatchewan	17,1 Commerce 7,4
Alberta	13,0 Finances, assurances et immobilier 3,7
Colombie-Britannique	12,2 Éducation 9,5
	Services commerciaux 13,5
	Services gouvernem. 14,8
	Administration publique 16,6

EPCC 1996, cohortes 1 à 8

² Green et Riddell (1999) avaient relevé la prédominance des hommes dans le travail saisonnier.

Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

Selon ces données, les variations au chapitre de la saisonnalité sont plus fortes d'une industrie à l'autre – la fourchette s'échelonne entre 59 p. 100 (agriculture) et 3,7 p. 100 (finances, assurances et immobilier) – que d'une province à l'autre. En règle générale, ce sont les industries qui ne se sont pas développées aussi rapidement que les autres qui accusent le caractère saisonnier le plus élevé, ce qui contribue à une baisse globale de la concentration du travail saisonnier dans l'économie.

Tableau 3		
Particularités des emplois		
Emplois saisonniers	Oui	Non
Salaire hebdomadaire du dernier emploi	486 \$	571 \$
Revenu réel pour l'année antérieure	12 303 \$	20 114 \$
Membre d'un syndicat (%)	24,7	32,3
Bénéficiaire d'une assurance-maladie (%)	19,6	45,0
Bénéficiaire d'une pension (%)	14,1	29,6
Heures	44,2	38,9
Source : EPCC, cohortes 1 à 8		

Comme on le constate dans le Tableau 3, il est possible d'associer des particularités passablement différentes aux emplois saisonniers. Au point de départ, notons que la rémunération des travailleurs saisonniers est un peu moins élevée que celle des autres travailleurs – élément qui, toutefois, minimise quelque peu l'inconvénient relatif que subissent les travailleurs saisonniers, qui gagnent moins au cours d'une année type. Ce phénomène est évident lorsqu'on compare la rémunération totale figurant dans les formulaires fiscaux T1 des deux catégories de travailleurs pour l'année précédant la perte d'emploi – travailleurs saisonniers : revenu moyen de 12 303 \$; travailleurs non saisonniers : revenu moyen de 20 114 \$. Les premiers sont en outre moins susceptibles que les deuxièmes de toucher des prestations d'assurance-maladie ou de retraite. Combinés, ces facteurs supplémentaires jettent un jour moins favorable sur la situation des travailleurs saisonniers, élément particulièrement vérifiable lorsqu'on tient compte du fait que ceux-ci doivent accumuler un plus grand nombre d'heures de travail pour obtenir moins. De même, les travailleurs saisonniers sont moins susceptibles de faire partie d'un syndicat. Il importe de se rappeler que les données inscrites dans le Tableau 3 ne constituent que des moyennes et que les travailleurs saisonniers sont loin de former un tout homogène. D'accord, ils sont, en moyenne, moins bien rémunérés que les travailleurs non saisonniers, mais un grand nombre d'entre eux sont très bien payés.

Certaines collectivités peuvent accuser de fortes caractéristiques saisonnières

Si l'on veut se faire une idée globale de la nature du travail saisonnier, on doit reconnaître que celui-ci peut être fortement concentré dans certaines

Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

collectivités qui, plus souvent qu'autrement, dépendent d'une seule industrie. Le Tableau 4 illustre bien le phénomène : on y trouve des données, tirées de l'EPCC, relatives à quatre collectivités.

Tableau 4

Emploi saisonnier dans certaines collectivités

	Clarendville, T.-N.	Miramichi	Calgary	Kelowna
Trav. saisonniers (%)	33,3	34,4	9,7	13,7
Industrie saisonnière dominante	Transform. des aliments	Exploitation forestière	Construction	Construction
Industrie saisonnière dominante (% de la saisonnalité globale)	33,2	25,0	64,4	38,8
2 ^e indust. saisonnière dominante	Construction	Construction	Pétrole et gaz	Produits du bois
2 ^e indust. saisonnière dominante (% de la saisonnalité globale)	31,7	20,9	8,5	18,5
Gains annuels	11 755 \$	11 574 \$	15 096 \$	15 124 \$
Retour prévu chez l'employeur	81,1	85,0	48,8	74,1
Prest. de retraite	12,9	2,6	6,4	9,9
Prest. d'ass.-maladie	19,5	11,3	20,1	14,5
Syndiqués	26,9	13,0	25,4	9,7

Source : EPCC 1996, cohortes 1 à 8

Ce qui frappe, tout d'abord, c'est la variation du travail saisonnier d'une collectivité à l'autre. Les deux collectivités rurales du Canada atlantique accusent des taux de saisonnalité de beaucoup supérieurs à celui des deux autres localités. À Clarendville (T.-N.), par exemple, les travailleurs saisonniers représentent, selon l'EPCC, 33,3 p. 100 de la main-d'œuvre – contre 9,7 p. 100 à Calgary.

On s'est intéressé à la distribution des industries dans le but de se faire une idée de la nature du marché du travail local. Cette analyse s'est limitée aux industries primaire et manufacturière, de même qu'à la construction, étant donné que la répartition des industries de service était semblable dans les collectivités ayant fait l'objet de l'étude. Dans les collectivités où on note une plus forte

Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

concentration de travail saisonnier, on constate que celui-ci est largement tributaire d'une industrie primaire. Dans celles où le travail saisonnier est *moins présent*, toutefois, il est surtout le fait de la construction; les travailleurs saisonniers y sont en outre moins susceptibles de s'attendre à retrouver un emploi chez leurs employeurs après la perte d'emploi.

Les travailleurs saisonniers sont mieux armés pour faire face à une perte d'emploi

Il ressort généralement de l'évaluation qu'en cas de perte d'emploi, les

travailleurs saisonniers tirent aussi bien leur épingle du jeu, sinon mieux, que les travailleurs non saisonniers.

Audenrode et Storer (1998, Tableau 5) ont constaté que la probabilité de trouver un autre emploi étaient plus forte chez ceux qui avaient perdu un emploi saisonnier que chez les autres. Une telle conclusion se trouve corroborée par les données pertinentes du Tableau 5, où l'on évalue à 15,5 p. 100 les

chances, pour les travailleurs saisonniers, de rester en chômage pendant plus de 52 semaines – chez les travailleurs non saisonniers, cette probabilité s'élevait à 26,6 p. 100. Audenrode et Storer rapportent qu'en plus de bénéficier d'une probabilité plus grande de trouver un autre emploi, les travailleurs saisonniers obtiennent des résultats à tout le moins égaux à ceux des travailleurs non saisonniers sous l'angle participation à la vie active et augmentation de revenu. Facteur contribuant potentiellement à la situation : les travailleurs saisonniers sont plus susceptibles de pouvoir miser sur une date de rappel lorsqu'ils perdent leur emploi (voir Tableau 6).

Dans l'ensemble, les travailleurs saisonniers sont plus aptes à préserver leurs *niveau de vie* que les autres travailleurs; Browning (Browning 1998, p. 25, Tableau 3.7) fait ressortir cette réalité en constatant que moins de travailleurs saisonniers sont obligés de réduire leur consommation un an après avoir perdu leur emploi, et ce, sans recourir à l'assurance-emploi ou à l'aide sociale d'une façon qui diffère significativement de celle des travailleurs non saisonniers, comme on peut le voir dans le Tableau 5.

Tableau 5

Résultats sur le plan professionnel après la cessation d'emploi

Travailleurs saisonniers	Oui	Non
Durée de la période de chômage	23,6	24,2
En chômage > 52 semaines (%)	15,5	26,6
Baisse de salaire (%)	55,5	53,4
Baisse de salaire (%) chez ceux qui ont été en chômage pendant moins de 12 semaines (%)	14,3	21,5
Prestataires d'assurance-emploi (%)	52,9	53,5
Bénéficiaires d'aide sociale (%)	4,5	3,4
Obligés de réduire leur consommation	9,0	13,7
Source : EPCC 1996, cohortes 1 à 8		

Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

L'examen des conjonctures entourant la perte d'emploi peut aider à expliquer maintes des raisons justifiant le succès relatif des travailleurs saisonniers. On constate (Tableau 6) que ceux-ci sont beaucoup plus exposés aux mises à pied que les autres travailleurs – respectivement 72 p. 100 et 39,2 p. 100. Une telle réalité, en soi, est de nature à jouer sur le coefficient de difficulté avec lequel on doit compter quand on perd son emploi. Toutefois, 73 p. 100 des travailleurs saisonniers interrogés s'attendaient à retourner travailler pour le même employeur – pourcentage qui s'établissait à 47,1 p. 100 pour les autres travailleurs. D'autres indicateurs laissent également entendre que les travailleurs

saisonniers sont avantagés – ils sont, par exemple, plus susceptibles de se faire notifier un préavis et une date de retour. Ils ont par contre moins de chances de toucher une compensation financière (prestation de départ, par exemple) en cas de perte d'emploi.

Le taux de retour prévu supérieur est conforme à la conclusion voulant que les travailleurs saisonniers ne consacrent pas autant de temps que les autres travailleurs à leurs démarches de recherche d'emploi (Crémieux et al. 1995, p. 20), situation vraisemblablement attribuable à la nature même du marché du travail : sachant qu'ils vont récupérer le même emploi à chaque année, certains d'entre eux ne jugent pas utile d'entreprendre une recherche d'emploi très poussée.

Le travail saisonnier suppose un cadre de planification différent

Green et Sargent (1995) ont étudié le comportement des travailleurs saisonniers en matière de demandes de prestations d'assurance-chômage. Au point de départ, on avait l'impression que ces travailleurs disposaient de toute la latitude voulue pour déterminer le nombre de semaines pendant lesquels ils

Tableau 6		
Nature de la cessation d'emploi (%)		
Travailleurs saisonniers	Oui	Non
Raison de la perte d'emploi		
Mise à pied	72,0	39,2
Retour aux études	7,7	4,2
Fin de contrat	8,5	11,9
Nouvel emploi	3,3	9,8
Maternité	0,1	5,7
Autres	8,4	29,3
Ont reçu un préavis	34,5	26,8
Prévoient retourner travailler pour le même employeur	73,0	47,1
Bénéficiaient d'une date de rappel	32,9	23,0
Bénéficiaient d'une date de rappel ferme	24,1	18,6
Ont profité de mesures de départ	23,1	32,7
Source: EPCC 96, cohortes 1 à 8		

Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

travailleraient au cours de la période de 52 semaines qu'ils planifiaient : s'ils cherchaient à maximiser à la fois leur revenu annuel et leur temps de loisirs,³ il leur était possible de travailler tout juste le nombre de semaines nécessaire pour accumuler des droits à prestations qui leur permettraient de faire le pont – jusqu'à la fin de la période de 52 semaines. S'il faut en croire l'évaluation, un emploi saisonnier sur 20 prenait fin au moment où le travailleur concerné était en mesure de toucher des prestations pour le reste de l'année, à défaut de quoi il devait s'attendre à composer, en cours d'année, avec des semaines au cours desquelles il était privé de revenu.

Cela étant, on pourrait alléguer que beaucoup de travailleurs saisonniers seraient moins portés que les travailleurs non saisonniers à ne travailler que le nombre minimal de semaines requis pour avoir droit à l'assurance-emploi – parce que s'ils optaient pour une telle solution, il y aurait des semaines, durant l'année, au cours desquelles ils ne toucheraient aucun revenu. Ne devant pas faire face à pareille contrainte, les travailleurs non saisonniers seraient plus enclins à n'accumuler que le nombre minimal de semaines de travail.

Green et Sargent (1995) ont avancé un certain nombre de raisons pour expliquer qu'il était impossible d'appliquer directement cette analyse à tous les travailleurs saisonniers. Mentionnons tout d'abord celle-ci : on y présume que ces derniers sont libres de décider du nombre de semaines au cours desquelles ils travailleront – ce qui, bien évidemment, ne vaut pas pour tous les cas, les demandes émanant des employeurs pouvant influencer considérablement la donne à cet égard. Les auteurs (Green et Sargent, 1995) montrent toutefois qu'il pouvait être dans l'intérêt des employeurs d'en venir à un arrangement avec les employés saisonniers de façon à maximiser les prestations d'assurance-emploi que ceux-ci toucheront.

Autre facteur de complexification : certains travailleurs saisonniers peuvent trouver avantageux de réduire au minimum leur période de chômage. Si l'on fait abstraction de leur désir naturel de travailler, ils souhaiteront peut-être éviter la dégradation des compétences professionnelles associée au chômage prolongé. Il peuvent aussi craindre que les périodes de chômage ne les rendent moins intéressants aux yeux de futurs employeurs.

L'assurance-emploi : une incidence significative

Les données de l'EPCC prouvent que la réforme a eu des retombées significatives sur l'admissibilité à l'assurance-emploi, résultat attribuable surtout à l'adoption des mesures législatives relatives aux « heures de travail ».

Le Tableau 7 (ci-dessous) résume ces répercussions. Dans l'ensemble, les travailleurs saisonniers sont moins susceptibles d'être admissibles à l'assurance-

³ Il serait possible de maximiser son revenu en travaillant une année complète; dans le cas du travail saisonnier, toutefois, on présume qu'une telle option ne puisse être retenue.

Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

emploi que les travailleurs non saisonniers, mais l'écart à cet égard s'est rétréci dans la foulée de la réforme. Dans la première rangée figure la différence (en pourcentage) entre travailleurs saisonniers et travailleurs non saisonniers. Pour ce qui touche à l'échantillon : les travailleurs saisonniers ayant perdu leur emploi avaient 5,6 p. 100 moins de chances d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi que les autres travailleurs; ils avaient également droit à 4,59⁴ semaines d'admissibilité de moins, comme on peut le voir dans la 5^e rangée.

Tableau 7									
Incidences de la réforme de l'assurance-emploi sur l'admissibilité des travailleurs saisonniers aux prestations									
		De l'emploi saisonnier		De la réforme de l'a.-e. sur l'emploi travail		Des semaines de moins de 30 heures		Sur les revenus inférieurs à 12 000 \$	
Incidence sur la probabilité de l'admissibilité (%)	1	-5,626	(0,00)						
	2	-5,329	(0,00)	-0,693	(0,49)				
	3	-5,327	(0,55)	0,550	(0,59)	-21,447	(0,00)		
	4	-5,322	(0,00)	4,908	(0,00)	-18,611	(0,00)	-12,571	(0,00)
Incidence sur le nombre de semaines d'admissibilité	5	-4,599	(0,00)						
	6	-5,186	(0,00)	1,660	(0,00)				
	7	-5,186	(0,00)	1,770	(0,00)	-2,635	(0,04)		
	8	-5,186	(0,00)	2,651	(0,00)	-1,818	(0,16)	-2,376	(0,00)
Notes		Les valeurs prédictives absolues figurent entre parenthèses Revenu : revenu tiré de l'assurance-emploi et d'un emploi dans l'année précédant la perte d'emploi (selon les feuillets T1)							

En matière d'admissibilité aux prestations pour les travailleurs saisonniers, les résultats des estimations ne varient pas tellement entre les comparaisons effectuées avant et après la réforme de l'assurance-emploi. Le nombre de semaines d'admissibilité grimpe toutefois de 1,6 lorsqu'on mesure l'incidence de la réforme; ces résultats de base, figurant dans les rangées 2 et 6, illustrent l'incidence fondamentale de la réforme de l'assurance-emploi sur les travailleurs saisonniers.

⁴ La différence de 4,59 semaines d'admissibilité – entre les périodes de prestations des travailleurs saisonniers et celles des employés non saisonniers – dépend largement des définitions indissociables des données retenues; la différence pourrait se limiter à une semaine si on avait recours à une définition reposant uniquement sur les données administratives.

Si on ne s'arrête qu'aux travailleurs saisonniers qui ont moins de 30 heures de travail hebdomadaires, on constate qu'ils y ont passablement perdu en matière d'admissibilité – la probabilité qu'ils puissent être admissibles aux prestations d'assurance-emploi après la réforme est inférieure de 21 points de pourcentage et, s'ils y sont admissibles, ils ont droit à 2,6 semaines de prestations de moins. On a ajouté les rangées 4 et 8 pour tenir compte de la préoccupation, exprimée par certains, voulant que la réforme ait touché davantage encore les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 \$ par année. Les résultats figurant ci-dessus montrent la véracité d'une telle assertion – encore qu'aujourd'hui, si on fait abstraction de l'« effet horaire », on ne puisse déterminer avec certitude quelle sont les incidences de la réforme sur les travailleurs saisonniers. Pour l'heure, il faudrait donc tenir cette conclusion pour provisoire.

Assurance-emploi et travail saisonnier – Éléments probants découlant des évaluations

Trois des modifications apportées au régime (dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi) touchent directement les travailleurs saisonniers. Un : l'adoption d'un système basé sur les heures plutôt que sur les semaines de travail aura davantage de répercussions sur les travailleurs saisonniers que sur les travailleurs non saisonniers, les premiers travaillant cinq heures de plus, par semaine, que les deuxièmes (voir Tableau 3). Deux : la règle du dénominateur encouragera ceux qui *établissent* leurs périodes de prestations au moyen du nombre minimal de semaines de travail à rester en emploi au moins deux semaines de plus. Enfin, la règle de l'intensité aura pour effet de réduire les prestations pour les réitérants, ce qui se répercutera davantage sur les travailleurs saisonniers que sur les autres travailleurs. Dans cette section, on analysera d'abord les preuves découlant d'évaluations antérieures (pour aider à situer ces trois changements dans leur contexte); puis, on étudiera les preuves des plus récentes évaluations pour établir l'incidence de la réforme de l'assurance-emploi sur les travailleurs saisonniers.

Conclusions d'évaluations antérieures

On n'a pas abordé la question des heures de travail lors des premières évaluations portant sur des éléments directement reliés au travail saisonnier. Il est pourtant possible de déceler une justification à l'adoption du régime fondé sur les heures de travail dans une évaluation des emplois exclus du régime d'assurance-chômage (Lin 1995),⁵ où on observait qu'en 1990, 21 p. 100 de tous les emplois ne donnaient pas droit aux prestations d'assurance-emploi (une part qui était à la hausse depuis 1986). Si maintes raisons expliquaient ce phénomène – le travail indépendant, par exemple –, il en était une qui prédominait : l'exclusion des emplois comportant moins de 15 heures de travail

⁵ Il ne s'agit là que d'une des raisons susceptibles d'être invoquées pour justifier l'adoption du régime horaire.

par semaine. On peut considérer la prise en compte de toutes les heures de travail, aux fins de l'assurance-emploi, comme un effort visant à corriger cette situation.

Dans le cadre des premières évaluations directement reliées aux travailleurs saisonniers, on s'est intéressé au comportement en matière d'établissement des périodes de prestations. On a ainsi accumulé des éléments probants substantiels laissant entendre qu'une part significative de travailleurs ajustaient la durée de leur période d'emploi en fonction des exigences du régime d'assurance-chômage. Christofides et McKenna (1995) ont pour leur part constaté une tendance importante, chez les travailleurs, à mettre fin à la période d'emploi sitôt qu'ils avaient accumulé le nombre minimal de semaines de travail pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Lorsqu'on a établi une différence entre travailleurs saisonniers et travailleurs non saisonniers (Green et Sargent (1995 p. 45)), on a découvert que les premiers étaient plus susceptibles de mettre fin à leur emploi une fois qu'ils avaient accumulé des droits à prestations suffisants pour couvrir toute la période où ils seraient sans emploi – la morte-saison. Dans la plupart des cas, par conséquent, ils ne se limitaient donc pas au strict minimum ouvrant droit à prestations. Green et Riddell (1995) ont cependant observé que dans les régions à taux de chômage très élevé, les travailleurs saisonniers faiblement rémunérés semblaient réagir aux modifications relatives au nombre minimal de semaines de travail. Pour contrer ces tendances (décrites dans l'évaluation et dans d'autres études), on a adopté la règle du dénominateur, qui a pour effet de réduire les prestations de ceux qui ne travaillent que le nombre minimal de semaines ouvrant droit à prestations.

On a remarqué que pour une bonne part, les demandes de prestations d'assurance-chômage émanaient de prestataires fréquents; Lemieux et MacLeod (1995) ont noté que 7 p. 100 des prestataires avaient déjà bénéficié de plus de onze périodes de prestations et qu'ils étaient à l'origine de 22 p. 100 de toutes les demandes de prestations d'assurance-chômage. Wesa (1995, p. 27) établissait de son côté que globalement, le recours fréquent aux régime accusait une tendance à la hausse – la part représentée, dans l'ensemble des demandes, par celles qui émanaient des réitérants ayant augmenté de 25,9 p. 100 de 1982 à 1990. On a soutenu que le gros de ce changement s'était produit dans les industries saisonnières, élément qui acquiert une importance particulière si l'on s'arrête au fait que la tendance globale en faveur du travail saisonnier est à la baisse, comme on l'a vu plus haut; il faudrait retenir que le changement était attribuable à une hausse tant du nombre de prestataires que du taux de recours fréquents dans les industries saisonnières.

La croissance des recours fréquents était plus prononcée dans les provinces de l'Est. On a des exemples d'industries au sein desquelles le taux de réitérants était plus élevé dans le Canada atlantique qu'en Ontario. C'est le cas, par exemple, de l'industrie forestière : 87,8 p. 100 de réitérants dans les provinces

Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

de l'Atlantique et 67,4 p. 100 en Ontario – taux qui, même s'il demeure élevé, est passablement inférieur.

Réforme de l'assurance-emploi et travail saisonnier – conclusions des récentes évaluations

La réforme de l'assurance-emploi s'est assortie d'un élément novateur d'importance : l'instauration d'un cadre de suivi grâce auquel les résultats des évaluations devaient être disponibles relativement vite après la mise en oeuvre de la réforme. Cette mise en oeuvre prenait fin en janvier 1997 et, à l'automne de 1999, des évaluateurs de l'extérieur avaient déjà achevé quatorze évaluations et on avait mené à terme, à l'interne, une grande quantité de démarches d'évaluation.

Certaines des démarches d'évaluation se sont articulées autour des incidences du passage au régime basé sur les heures de travail; Friesen et Maki (1999) ont constaté, dans la foulée de la mise en oeuvre de l'assurance-emploi, une réduction du pourcentage de travailleurs saisonniers occupant des emplois de 30 à 40 heures par semaine au profit de ceux qui travaillent de 40 à 48 heures par semaine. Green et Riddell (1999) ont avancé une explication plausible de ce phénomène : en accumulant plus d'heures de travail par semaine, les travailleurs saisonniers augmentent leurs droits à prestations. Ils bénéficient en effet de la latitude voulue pour regrouper des heures de travail dans une semaine et devenir de la sorte, sans modifier le nombre total d'heures travaillées au cours de l'année, admissibles aux prestations d'assurance-emploi avec 1,5 semaine de travail de moins.

Comme Wesa (1995) l'a fait remarquer, l'évolution du comportement qui justifiait un taux élevé de recours répétés s'est produite sur plusieurs années. Fortin et Audenrode (1999 p. 1 et 12) avaient pourtant tout lieu de croire que les réitérants avaient commencé à réagir dès la première année à la modification des mesures incitatives rattachées à l'assurance-emploi – ce qui s'est d'abord manifesté chez les personnes qui étaient plus susceptibles (dans une proportion de 1 p. 100) de quitter le chômage dans la 19^e semaine, soit la dernière semaine avant de subir une baisse des prestations; ils évitaient de la sorte que leur taux de prestations soit revu à la baisse la prochaine fois qu'ils toucheraient des prestations d'assurance-emploi. Il faut toutefois remarquer que de tels changements quant à la probabilité de quitter le chômage étaient très faibles. Fait intéressant à noter : dans les groupes de réflexion organisés au niveau local, on jugeait punitive et inéquitable la règle de l'intensité.

D'après les démarches d'évaluation effectuées à l'interne, à DRHC, il y a eu, à la suite de la réforme, *bonification* de la période d'admissibilité d'un peu plus d'une semaine pour les travailleurs saisonniers, qui sont également moins susceptibles (baisse de 8 points de pourcentage) de devoir composer avec des périodes d'absence de revenu – périodes au cours desquelles ils ne touchent ni

prestations d'assurance-emploi, ni revenu d'emploi. Ces deux changements résultent de l'adoption du régime fondé sur les heures de travail, régime qui a profité aux travailleurs saisonniers étant donné qu'ils travaillaient en moyenne 5 heures de plus par semaines que les autres travailleurs.

Conclusions

Les travailleurs saisonniers occupent un créneau distinct du marché du travail. Ce sont en général des hommes, qui sont moins instruits et ont moins de personnes à charge que les autres travailleurs. Ils semblent mieux réussir à éviter les inconvénients du processus d'adaptation. Les évaluations ont en outre démontré que certains d'entre eux se sont adaptés aux règles du régime d'assurance-emploi en ajustant le nombre de leurs semaines de travail. Autre fait digne de mention : c'est surtout dans les secteurs industriels dits saisonniers qu'on retrouve des employés qui touchent davantage en prestations d'assurance-emploi que les sommes qu'ils y versent (Corak 1995).

Adopté pour d'autres raisons, le régime fondé sur les heures de travail a incité les travailleurs saisonniers à accumuler un plus grand nombre d'heures de travail hebdomadaires sur de plus courtes périodes – ce qui leur donne droit à des prestations d'assurance-emploi plus généreuses. Enfin, le passage au régime horaire s'est accompagné d'un autre avantage : la baisse du nombre de travailleurs saisonniers qui doivent traverser des périodes où ils n'ont pas de revenu, ne touchant ni prestations d'assurance-emploi, ni salaire.

Références bibliographiques

- AUDENRODE M. V. et Storer P. (1998), « Les conséquences sur l'emploi à long terme », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- BETCHERMAN G. et Leckie N. (1995), « Les réactions des employeurs à la fixation de taux particuliers pour l'assurance-chômage : données provenant d'entreprises canadiennes et américaines », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- BROWNING M. (1998), « Revenu et niveau de vie au cours d'une période sans emploi », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- CHRISTOFIDES Louis et McKenna Chris (1995), « Les mouvements dans l'emploi et l'assurance-chômage », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- CORAK M. et Pyper W. (1995), « Entreprises, industries et interfinancement : Modes de distribution des prestations d'assurance-chômage et de l'impôt », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- CRÉMIEUX P., Fortin P., Storer P. et Audenrode M. (1995), « Les effets de l'assurance-chômage sur les salaires, l'intensité de la recherche d'emploi et la probabilité d'un réemploi », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- FORTIN P. et Audenrode M. (1999), « La règle de l'intensité : Les répercussions sur les chômeurs », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- FRIESEN Jane et Maki Dennis (1999), « Les répercussions du projet de loi C-12 sur les heures de travail hebdomadaires », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- GREEN David et Riddell Craig (1995), « L'admissibilité à l'assurance-chômage : analyse empirique au Canada », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- GREEN David et Riddell Craig (1999), « Les effets de l'adoption des critères d'admissibilité fondés sur les heures de travail », Évaluation et

Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

GREEN David et Sargent Timothy (1995), « La durée d'emploi et l'assurance-chômage : emplois saisonniers et non saisonniers », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

DRHC (2001a), « EI Reform and Seasonal Workers », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

DRHC (2001b), « The Impact of EI Reform on Gappers », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

LEMIEUX Thomas et MacLeod Bentley (1995), « L'effet d'apprentissage et l'assurance-chômage », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

LIN Zhengxi (1995), « Emplois exclus du Régime d'assurance-chômage au Canada : une enquête empirique », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

MARSHALL, Katherine (1999), « La saisonnalité de l'emploi », Perspectives (Printemps 1999 pp. 16-22), Statistique Canada.

RYDZEWSKI L. G., Deming W. G., et Rones P. L. (1993), « Seasonal employment falls over past three decades », Monthly Labor Review (Juillet 1993, pp. 3-14), U.S. BLS.

TATTRIE D. (1999), « Incitatif financier pour encourager le réemploi des réitérants de l'assurance-emploi : le Projet de supplément de revenu », Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada.

WESA, Leslie. (1995), « L'emploi saisonnier et le recours répété à l'assurance-chômage », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

Annexe A : Description de l'EPCC

Parrainée par Évaluation et développement des données, l'Enquête par panel auprès de chômeurs canadiens (EPCC) a d'abord pour objet l'évaluation des incidences de l'assurance-emploi sur les particuliers; elle a été réalisée à trois reprises. La première fois, en 1993, EDD a chargé les Associés de recherche Ekos d'effectuer cette démarche visant à faciliter l'évaluation du projet de loi C-133; dans cette optique, on avait établi un échantillon de chômeurs représentatifs des périodes « pré- » et « post-adoption » du projet de loi en vue de l'estimation des répercussions, sur les particuliers, des modifications apportées à la législation. En 1994, Statistique Canada a réalisé une deuxième EPCC pour le compte d'EDD; objectif : étudier les répercussions du projet de loi C-17. Enfin, Statistique Canada a effectué la plus récente EPCC dans le but de mesurer les conséquences de la réforme de l'assurance-emploi.

Cette enquête se fonde sur un échantillon aléatoire stratifié des Relevés d'emploi (RE). Le recours aux RE permet d'établir facilement un lien entre dossiers et dossiers administratifs, élément essentiel au processus d'évaluation. L'actuelle EPCC s'articule autour de personnes qui ont reçu leur RE entre le troisième trimestre de 1995 et le quatrième trimestre de 1997. On est à collecter les données relatives à d'autres trimestres pour permettre le contrôle de l'assurance-emploi. Pour les besoins de l'étude de la saisonnalité, on a eu recours aux données de huit trimestres – 32 000 sujets interrogés. On n'a toutefois pas eu recours à l'échantillon intégral – pour faire en sorte que l'échantillon comporte un même nombre de sujets pour chaque trimestre.

Lorsqu'on compare les résultats de l'EPCC à ceux d'autres enquêtes il convient de retenir que les bases de sondage diffèrent considérablement. L'échantillon aléatoire de l'EPA, par exemple, est choisi dans l'ensemble de la population là où l'échantillon de l'EPCC n'est représentatif que des personnes qui viennent de perdre leur emploi. De même, l'EPCC ne s'étend pas à tous ceux qui ont quitté un emploi autonome, bien qu'elle englobe les pêcheurs, qui sont admissibles à l'assurance-emploi.

Dans le cadre de l'EPCC, on peut recourir à deux questions pour cerner la saisonnalité. La première porte sur les raisons qui ont mené à la perte d'emploi – une des raisons possibles : facteurs saisonniers –; la deuxième s'articule autour de la caractéristique qui, selon la personne interrogée, décrirait le mieux son emploi – une des caractéristiques possibles : saisonnalité. Pour les fins de la présente étude, on se sert de la deuxième question. Les deux questions suscitent des réponses semblables.

Dans l'EPCC, il y a suréchantillonnage de 13 collectivités, ce qui permet d'étayer une analyse détaillée et une démarche d'évaluation reposant sur une base très étroite, comme on le voit dans le Tableau 4.



